

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN
MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA IBU YANG
BEKERJA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ADINDA RATNA DWI SEPTIANINGRUM
F100160019

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN MASA KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ADINDA RATNA DWI SEPTIANINGRUM
F 100 160 019

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Nanik Prihartanti, M.Si, Psikolog
NIK. 540

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN
MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA IBU YANG
BEKERJA**

OLEH

ADINDA RATNA DWI SEPTIANINGRUM

F 100 160 019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 05 Juni 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr.Nanik Prihartanti, M.Si, Psi

(Ketua Dewan Penguji)

2. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si, Psi

(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Psi, Psikolog

NIK. 838

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 02 Juni 2020

Penulis



ADINDA RATNA DWI SEPTIANINGRUM

F100160019

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA IBU YANG BEKERJA

Abstrak

Beberapa fenomena yang didapatkan oleh peneliti menemukan berbagai tingkat stres kerja yang berbeda-beda pada ibu yang bekerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya konflik peran ganda dan masa kerja sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan masa kerja dengan stres kerja pada ibu yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja dengan jumlah subjek yakni 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dan skala konflik peran ganda. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis data menunjukkan $F_{20,316}$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel konflik peran ganda dan masa kerja dengan stres kerja, sehingga hipotesis mayor peneliti terbukti. Sedangkan hipotesis minor peneliti yakni korelasi antara stres kerja dengan konflik peran ganda dengan hasil analisis data $(r) = 0,530$ dan Sig (1-tailed) $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel stres kerja dengan konflik peran ganda. Korelasi antara stres kerja dengan masa kerja dengan hasil analisis data $(r) = -0,095$ dan Sig (1-tailed) $0,174 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel stres kerja dengan masa kerja

Kata kunci: stres kerja, masa kerja, konflik peran ganda, ibu yang bekerja

Abstract

Some phenomena obtained by researchers found different levels of work stress in working mothers. Various factors that affect work stress include multiple role conflict and work period so the purpose of this study is to determine the relationship between dual role conflict and work period with work stress in working mothers. The subjects in this study were mothers who worked with 100 subjects. The sampling technique in this study is simple quota sampling. This research uses a quantitative approach with data collection tools using work stress scale and multiple role conflict scale. The data analysis used is multiple regression analysis using the SPSS application. The results of data analysis showed $F_{20,316}$ with a significant level of $0,000 < 0,05$ which showed that there was a very significant relationship between the variables of multiple role conflict and work period with work stress, so that the major hypothesis of the researcher was proven. While the researcher's minor hypothesis is the correlation between work stress and multiple role conflict with the results of data analysis $(r) = 0.530$ and Sig (1-tailed) $0,000 < 0.05$, which indicates that there is a significant positive relationship between work stress variables and multiple role conflict. Correlation between work stress and work period with the results of data analysis $(r) = -0.095$ and Sig

(1-tailed) 0.174 which indicates that there is no relationship between work stress variables with years of service.

Keywords: work stress, work period, multiple role conflict, working mothers

1. PENDAHULUAN

Tahun demi tahun penduduk Indonesia mengalami peningkatan. Dengan adanya penduduk yang meningkat ini penduduk yang bekerja pun juga turut meningkat tiap tahunnya. Seperti yang dilansir oleh BPS bahwa di bulan Agustus 2018 jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia meningkat sebanyak 2,99 juta dibanding sebelumnya sehingga per Agustus 2018 jumlah penduduk Indonesia yang bekerja adalah 124,01 juta (Brata, 2018). Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja jumlah tenaga wanita yang bekerja juga meningkat. Apalagi di era saat ini banyak sekali aspek yang berubah, termasuk pula emansipasi wanita dalam pekerjaan yang membuat wanita bebas untuk bekerja dalam bidang apapun. Adanya emansipasi wanita dalam pekerjaan menjadikan tenaga kerja wanita di Indonesia semakin meningkat seperti yang dilansir oleh kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2014, data statistik BPS menyebutkan bahwa terdapat peningkatan tenaga kerja wanita di Indonesia pada tahun 2013 hingga 2014 yang awalnya 211.914 orang menjadi 288.614 orang. (Mulyati dan Indriana, 2016). Dari data tersebut membuktikan bahwa pekerja wanita di Indonesia meningkat seiring berjalannya waktu.

Fenomena meningkatnya wanita bekerja ini tentu saja beriringan dengan peran lebih yang harus dijalani oleh wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja akan memiliki dua peran atau yang sering dikenal dengan istilah peran ganda. Kedua peran yang harus dijalani wanita adalah peran sebagai ibu dan wanita karir. Dari kedua peran tentu saja memiliki tuntutan tersendiri dan beban tersendiri, dimana wanita yang bekerja dituntut untuk profesional dalam menjalani dua peran tersebut. Dengan adanya kedua tuntutan inilah wanita mengalami konflik karena peran ganda yang dijalani sehingga membuat wanita yang sedang mengalami rasa tegang dalam pekerjaannya atau biasa disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan dimana individu mengalami kondisi

ketegangan dalam pekerjaan karena berbagai tuntutan yang menimbulkan berbagai gangguan baik fisik maupun psikis (Anoraga, 2009; King, 2013; Handoko, 2012).

Kasus stres kerja sering dialami oleh wanita yang bekerja. Beberapa penelitian mengungkap bahwa wanita yang bekerja mengalami tingkat stres kerja yang berbeda. Dari penelitian yang pertama didapatkan bahwa pada wanita yang bekerja sebanyak 67 orang (88,2%) dari 76 orang mengalami stres pada tingkat sedang (Parlagutan dan Pratama, 2016). Pada hasil penelitian yang kedua sebanyak 75,56% Polwan di Polres Banyuwangi mengalami stres kerja pada kategori sedang dan 15,56% dengan kategori tinggi (Markuwati, Rahardjo, dan Setyawati, 2015). Serta pada penelitian yang ketiga yakni pada 63 subjek (anggota kepolisian wanita) merasa bahwa tekanan yang ada pada pekerjaan terlampau banyak hal ini terbukti dengan sebesar 42,9% dari subjek yang diteliti mengalami stres pada kategori tinggi (Putri, 2017). Dari 36 responden pada polisi wanita di salah satu Polres sebanyak 28 orang (77,8%) mengalami stres kerja pada kategori sedang (Sulastri dan Almurhan, 2019).

Fenomena stres kerja yang dialami oleh wanita bekerja bukan hanya dialami oleh pekerja di Indonesia namun beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja diluar negeri mengalami stres kerja dengan berbagai tingkat. Seperti wanita yang bekerja swasta luar negeri juga mengalami stres yang dikategorikan tinggi sebanyak 58% (Anitha, 2018). Penelitian yang dilakukan di India pada wanita yang bekerja pada sektor publik seperti pemerintahan dan sektor privat seperti institusi pendidikan, bank, dan rumah sakit menyebutkan bahwa sebanyak 51,66 % mengalami stres kerja (Pandey, Mohapatra dan Singh, 2018). Dari beberapa penelitian tersebut menjelaskan bahwa wanita yang bekerja dari berbagai tempat mengalami stres kerja dan tingkatannya pun berbeda-beda.

Banyak faktor yang memengaruhi saat individu mengalami stres kerja yakni faktor intrinsik (tuntutan fisik dan tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan didalam pekerjaan, sistem dan iklim pekerjaan, faktor yang timbul dari luar organisasi (konflik peran ganda, kesulitan ekonomi, dan keyakinan pribadi yang bertentangan dengan keyakinan perusahaan) dan

faktor individu (Munandar, 2001). Faktor stres kerja menurut Febriandini, Ma'rufi dan Hartanti (2016) yakni faktor individu (jenis kelamin atau gender, umur, dan masa kerja), kelelahan kerja, faktor dari dalam organisasi (shift kerja). Dari berbagai faktor tersebut, ada dua faktor yang menurut peneliti berpengaruh pada stres kerja yang dialami oleh wanita bekerja yakni konflik peran ganda dan masa kerja. Kedua faktor tersebut diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya.

Salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah konflik yang dialami pada peran ganda yang dijalani oleh ibu bekerja hal ini sesuai dengan faktor menurut Munandar (2001) yakni faktor yang timbul dari luar organisasi (konflik peran ganda, kesulitan ekonomi, dan keyakinan pribadi yang bertentangan dengan keyakinan perusahaan). Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul karena dua tekanan (tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga) dimana tekanan yang berasal dari pekerjaan mengganggu waktu dengan keluarga (Baltes & Heydens-Gahir dalam Spector, 2007; Greenhaus dan Beuthel dalam Utaminingsih, 2017). Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa konflik peran ganda dapat menyebabkan stres kerja wanita karir artinya saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda yang tinggi maka seorang wanita karir juga akan mengalami stres kerja yang tinggi pula sehingga penelitian ini berhubungan positif dan signifikan (Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih, 2016). Penelitian kedua menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan diantara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit hal ini membuktikan bahwa saat seorang wanita menghadapi konflik peran ganda pada kategori tinggi maka wanita juga akan mengalami stres kerja dengan kategori tinggi, begitu pula sebaliknya (Parlagutan dan Pratama, 2016). Penelitian selanjutnya menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan masa kerja pada polisi wanita disalah satu Polres, pada hasil penelitian ditunjukkan bahwa 31 orang yang mengalami konflik peran ganda, sebanyak 25 orang mengalami stres kerja pada kategori sedang (Sulastri dan Almurhan, 2019). Penelitian dari luar negeri pun menyebutkan bila konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang akan memengaruhi stres kerja secara signifikan (Lambert, Qureshi, Frank, Keenan dan Hogan, 2016). Penelitian lain dari luar negeri juga

menyebutkan apabila konflik peran ganda mempunyai hubungan yang positif dengan stres kerja hal ini berarti semakin seseorang banyak individu mengalami konflik peran ganda maka akan bertambah tinggi pula seseorang mengalami stres kerja (Karakas dan Sahin, 2017).

Faktor lain yang menyebabkan stres kerja yakni masa kerja. Masa kerja adalah rentang waktu yang digunakan seseorang bekerja untuk melaksanakan tugasnya dan dari rentang waktu tersebut seseorang banyak mendapat pengalaman pekerjaan (Ranupandojo dan Husnan, 2011; Alwi, 2001). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa saat seseorang memiliki masa kerja yang sedikit maka seseorang akan mengalami stres kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya (Manabung, Suoth, dan Warouw, 2018). Serupa dengan penelitian lain yakni menjelaskan bahwa saat seseorang belum lama masa kerjanya atau baru saja bekerja maka stres kerja yang dialaminya semakin tinggi begitu pula sebaliknya (Candraditya dan Dwiyantri, 2017).

Namun pada penelitian lain yakni dari Ibrahim, Amansyah, dan Yahya (2016) disebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Penelitian lain disebutkan bahwa penelitian dari Mayang, Lestyanto, dan Kurniawan (2018) juga menyebutkan bahwa tidak terdapat korelasi antara masa kerja dengan stres kerja. Karena adanya dua penelitian dan satu faktor yang menyebutkan bahwa masa kerja dengan stres kerja berhubungan dan dua penelitian lain menyebutkan bahwa masa kerja dengan stres kerja tidak berhubungan oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai ada atau tidaknya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan masa kerja dengan stres kerja pada ibu yang bekerja. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda semakin tinggi pula stres kerja pada ibu yang bekerja begitu pula sebaliknya. Hipotesis selanjutnya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada ibu yang bekerja yang berarti semakin lama seseorang bekerja maka semakin rendah stres kerjanya dan sebaliknya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana variabel dari penelitian ini adalah konflik peran ganda dan masa kerja sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah ibu yang bekerja. Sampel dari penelitian ini adalah ibu yang bekerja yang tinggal dengan suami dan/atau anak dan/atau anggota keluarga lain serta dengan jumlah 100 orang. Adapun karakteristik dari responden yakni 51 orang tenaga kesehatan (bidan, perawat, dan dokter) dan sisanya sebanyak 49 orang non tenaga kesehatan (guru, dosen, dan swasta). Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *quota sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala konflik peran ganda. skala stres kerja yang telah dimodifikasi dari penelitian Sutanto (2018) dengan aspek menurut Robbins dan Judges (2013) yang meliputi aspek fisiologis (tekanan darah meningkat, mudah lelah, sakit kepala, gangguan pencernaan), psikologis (ketegangan meningkat, semangat menurun, Kecemasan meningkat, frustrasi, serta muncul rasa bosan), dan tingkah laku (mudah tersinggung, nafsu makan menurun, kinerja menurun, sabotase dalam pekerjaan, interaksi sosial menurun). Skala konflik peran ganda yang telah modifikasi dari penelitian Widyasrini (2016) dengan aspek menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yakni *time based conflict* (Ketidakseimbangan pembagian waktu secara fisik, Ketidakseimbangan pembagian waktu sehingga individu terfokus dalam satu peran) dan *strain based conflict* (Tekanan dari tanggung jawab yang berlebihan). Sedangkan masa kerja diperoleh dari pengisian identitas oleh responden. Menurut Tulus (1992) masa kerja dibagi menjadi tiga yakni seseorang yang bekerja selama ≤ 5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari suatu tes dapat digunakan untuk pengambilan data. Uji validitas dilakukan dengan expert judgement yakni dilakukan oleh orang yang berkompeten dalam bidang tersebut, dalam hal ini dilakukan oleh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah tiga orang. Validitas dari skala stres kerja yakni 0,67-0,75 dan validitas dari skala konflik peran ganda yakni 0,67-0,75.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi pada item yang digunakan untuk pengukuran. Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* yang dapat dicari dengan menggunakan aplikasi SPSS. Nilai dari *Cronbach's alpha* skala stres kerja yakni 0,837. Sedangkan *Cronbach's alpha* dari skala konflik peran ganda adalah 0,845. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan syarat uji normalitas dan uji linieritas terpenuhi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pada uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada variabel stres kerja atau variabel dependen didapatkan nilai yang lebih dari 0,05 yakni 0,369, hal ini menandakan sebaran data normal. Selanjutnya pada uji linearitas hasilnya dapat dilihat pada tabel annova bagian *deviation from linearity*. Pada uji linearitas antara variabel stres kerja dan konflik peran ganda didapatkan nilai yang lebih dari 0,05 yakni 0,063 yang menunjukkan variabel stres kerja dan konflik peran ganda memiliki hubungan yang searah atau linear. Uji linearitas antara variabel stres kerja dan masa kerja didapatkan nilai yang lebih dari 0,05 yakni 0,286 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan masa kerja memiliki hubungan yang searah atau linear.

Berdasarkan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas telah terbukti normal dan linear, hal ini telah memenuhi syarat untuk melakukan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan pada tabel korelasi diperoleh hasil korelasi antara stres kerja dengan konflik peran ganda adalah $(r) = 0,530$ dan Sig (1-tailed) $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel stres kerja dengan konflik peran ganda. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor peneliti diterima. Pada tabel korelasi diperoleh pula hasil korelasi antara stres kerja dengan masa kerja adalah $(r) = -0,095$ dan Sig (1-tailed) $0,174$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel stres kerja dengan masa kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor peneliti ditolak. Untuk hipotesis mayor dapat dilihat dari tabel anova yakni $F 20,316$ dan Sig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel konflik peran ganda dan

masa kerja dengan stres kerja, ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor peneliti terbukti.

Sumbangan efektif variabel konflik peran ganda dan masa kerja dalam mempengaruhi stres kerja dapat dilihat dari tabel model summary bagian R Square dalam penelitian ini hasilnya adalah 0,295. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 28,40% dan variabel masa kerja mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 1,14% lalu sisanya 70,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan pada hasil analisis, kategori dibedakan menjadi 5 yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Diketahui pada variabel stres kerja rerata empirik sebesar 3,04 dan rerata hipotetik 2,66 dengan kategori sangat rendah 5% (5 orang), kategori rendah 18% (18 orang), kategori sedang 50% (50 orang), kategori tinggi 22% (22 orang), dan kategori sangat tinggi sebanyak 5% (5 orang). Dari kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja paling banyak pada kategori sedang dengan jumlah 50% (50 orang).

Variabel konflik peran ganda memiliki rerata empirik sebesar 2,98 dan rerata hipotetik sebesar 1,99. Prosentase dan frekuensi tiap kategori yakni kategori sangat rendah 5% (5 orang), kategori rendah 26% (26 orang), kategori sedang 41% (41 orang), kategori tinggi 22% (22 orang), dan kategori sangat tinggi 6% (6 orang). Dari kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran ganda paling banyak pada kategori sedang dengan jumlah 41% (41 orang).

Masa kerja dari responden juga beragam yakni masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 33 orang, masa kerja 6-10 tahun 13 orang, dan masa kerja >10 tahun berjumlah 54 orang. Dari data maka masa kerja paling banyak adalah masa kerja >10 tahun.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terdapat hasil korelasi antara stres kerja dengan konflik peran ganda adalah $(r) = 0,530$ dan $\text{Sig (1-tailed)} 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel stres kerja dengan konflik peran ganda yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Hal ini

menandakan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi stres kerja yang sesuai dengan faktor stres kerja dari Munandar (2001) yakni faktor yang timbul dari luar organisasi (konflik peran ganda, kesulitan ekonomi, dan keyakinan pribadi yang bertentangan dengan keyakinan perusahaan). Selain faktor, hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni bahwa konflik peran ganda dapat menyebabkan stres kerja wanita karir artinya saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda yang tinggi maka seorang wanita karir juga akan mengalami stres kerja yang tinggi pula sehingga penelitian ini berhubungan positif dan signifikan (Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih, 2016). Penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan diantara konflik peran ganda dengan stres kerja hal ini membuktikan bahwa saat seorang wanita menghadapi konflik peran ganda pada kategori tinggi maka wanita juga akan mengalami stres kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya (Parlagutan dan Pratama, 2016). Penelitian selanjutnya yang relevan yakni penelitian dari Sulastri dan Almurhan (2019).menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dan masa kerja pada polisi wanita disalah satu Polres.

Beberapa penelitian terdahulu dari luar negeri juga ada yang relevan dengan hasil penelitian ini. Penelitian terdahulu pertama menyebutkan bila konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang akan memengaruhi stres kerja secara signifikan (Lambert, Qureshi, Frank, Keenan dan Hogan, 2016). Penelitian lain dari luar negeri juga menyebutkan apabila konflik peran ganda mempunyai hubungan yang positif dengan stres kerja hal ini berarti semakin seseorang banyak individu mengalami konflik peran ganda maka akan bertambah tinggi pula seseorang mengalami stres kerja (Karakas dan Sahin, 2017).

Hasil analisis data selanjutnya adalah hasil korelasi antara stres kerja dengan masa kerja adalah $(r) = -0,095$ dan Sig (1-tailed) 0,174 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel stres kerja dengan masa kerja. Hal ini tidak sesuai dengan faktor stres kerja menurut Febriandini, Ma'rufi dan Hartanti (2016) yakni faktor individu (jenis kelamin atau gender, umur, dan masa kerja), kelelahan kerja, faktor dari dalam organisasi (shift kerja).

Selain tidak selaras dengan faktor hasil penelitian ini juga tidak selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yakni menurut Manabung, Suoth, dan Warouw (2018) menyatakan bahwa saat seseorang memiliki masa kerja yang sedikit maka seseorang akan mengalami stres kerja yang tinggi. Serta penelitian dari Candraditya dan Dwiyantri (2017) yang menjelaskan bahwa saat seseorang belum lama masa kerjanya atau baru saja bekerja maka stres kerja yang dialaminya semakin tinggi begitu pula sebaliknya), pada jurnal tersebut ditemukan bahwa responden yang paling banyak mengisi adalah responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun hal ini menunjukkan mengapa penelitian yang dilakukan tidak terbukti karena pada penelitian yang dilakukan paling banyak responden yang mengisi adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Namun pada penelitian terdahulu yang lain dan selaras dengan hasil penelitian ini disebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja (Ibrahim, Amansyah, dan Yahya, 2016). Penelitian lain yang selaras yakni penelitian dari Mayang, Lestyanto, dan Kurniawan (2018) juga menyebutkan bahwa tidak terdapat korelasi antara masa kerja dengan stres kerja, pada jurnal ini didapatkan data bahwa responden yang mengisi paling banyak adalah masa kerja dengan kategori lama dimana hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada skripsi ini yakni masa kerja yang lebih dari 10 tahun.

4. PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa seorang ibu yang memiliki konflik peran ganda akan mempengaruhi stres kerja yang artinya saat seseorang mengalami konflik dalam peran ganda yang dijalani maka seseorang juga akan mengalami stres kerja didalam pekerjaannya. Hasil penelitian dan pembahasan juga menunjukkan bahwa masa kerja tidak mempengaruhi stres kerja artinya baik masa kerja ≤ 5 tahun, masa kerja 6-10 tahun, maupun masa kerja >10 tahun tidak mempengaruhi stres kerja seseorang.

Berdasarkan data didapatkan pula tingkat stres kerja yang dialami oleh ibu yang bekerja dimana paling banyak pada tingkat sedang yakni dengan frekuensi 50 . Tingkat konflik peran ganda paling banyak juga pada tingkat sedang dengan

frekuensi 41. Sedangkan masa kerja responden paling banyak pada masa kerja yang lebih dari 10 tahun yakni sejumlah 54 responden. Variabel konflik peran ganda memiliki sumbangan efektif terhadap variabel stres kerja sebesar 28,40% dan variabel masa kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 1,14% lalu sisanya 70,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan saran yang diharapkan bisa bermanfaat. Bagi instansi, instansi dapat melakukan edukasi terkait peran kepada keluarga, edukasi terkait peran yang akan dijalani pada pegawai yang akan masuk, lalu membuat tempat untuk penitipan anak agar ibu yang bekerja tidak merasa khawatir saat bekerja, rapat bulanan secara berkala untuk membahas tugas dapat dibagi secara merata agar tidak terbebankan pada satu atau dua karyawan saja.

Bagi subjek penelitian dapat mencegah konflik peran ganda dengan ibu dapat menggunakan waktu saat hari libur dan jam pulang bekerja untuk berkomunikasi dengan keluarga, serta memberi pengertian kepada keluarga mengenai pekerjaan yang dilakukan, ibu disarankan untuk dapat membagi waktu dan tugas antara pekerjaan dengan cara meminimalisir membawa pekerjaan ke rumah apabila terpaksa membawa tugas ke rumah, ibu disarankan dapat membuat prioritas apa yang dikerjakan terlebih dahulu.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar subjek lebih dispesifikan kriterianya seperti pekerjaan, membagi subjek antara masa kerja ≤ 5 tahun, 6-10 tahun, dan > 10 tahun secara seimbang agar data terdistribusi dengan baik. Peneliti selanjutnya juga dapat memodifikasi skala agar nantinya responden lebih mudah memahami item dari skala serta agar faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel dapat terungkap, dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengambil data secara langsung di tempat penelitian agar peneliti dapat menanyakan secara langsung apabila ada data yang belum terisi dan kurang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. (2001). *Manajemen sumberdaya manusia: strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.

- Anitha, D. K. (2018). A study on stress management of women employees with special reference to coimbatore distric. *Journal of management research and analysis (JMRA)*, 106-111.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan sosial suami, konflik peran ganda dn stres kerja wanita karir. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 92-98.
- Brata, T. J. (2018). *Agustus 2018, bps catat 124 juta orang bekerja, 7 juta pengangguran*. Jakarta: Jawapos. Diunduh dari <https://www.jawapos.com/ekonomi/05/11/2018/agustus-2018-bps-catat-124-juta-orang-bekerja-7-juta-pengangguran/>
- Candraditya, R., & Dwiyanti, E. (2017). Hubungan tingkat pendidikan, masa kerja dan tingkat kebisingan dengan stress kerja di pt x. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 1-9.
- Febriandini, E. A., Ma'rufi, I., & Hartanti, R. I. (2016). Analisis faktor individu, faktor organisasi, dan kelelahan kerja, terhadap stres kerja pada perawat(studi di ruang rawat inap kelas iii rsu dr.h. koesnadi kabupaten bondowongso)). *Jurnal Pustaka Kesehatan*, 175-180.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 66-88.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja factory 2 pt.maruki internasional indonesia makassar tahun 2016. *Al-Sihah:Public Health Science Journal*, 60-88.
- Karakas, A., & Sahin, N. (2017). The relation between work family life conflict, job performance and job stress:a research on hotel employee. *Sosyoekonomi*, 51-60.
- King, L. A. (2013). *The science of psychology:an appreciative view*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2016). The relationship of work-family conflict with the job stress among indian police officers a research note. *Police practice and research:an international journal*, 1-12.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di pt tbbm belitung . *Jurnal Kesmas*, 1-10.

- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea*, 74-85.
- Mayang S, F. A., Lestyanto, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan bagian kepesertaan di badan penyelenggara jaminan sosial(bpjs) kesehatan ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 292-299.
- Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada bank rakyat indonesia semarang. *Jurnal Empati*, 577-582.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI.
- Pandey, A., Mohapatra, S., & Singh, A. (2018). Analysis of women's response towards enjoyment and occupational stress level in private and public sector at the time of work in allahabad distric. *International Journal of home science*, 114-116.
- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2016). Hubungan work family conflict dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, 10-15.
- Putri, Bela Sofia. (2017). *Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggota kepolisian wanita* (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang) Diunduh dari <http://eprints.umm.ac.id/43848/1/jiptummpp-gdl-belasofiap-49432-1-skripsi.pdf>
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2011). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Spector, P. E. (2007). *Industrial and organizational psychology*. Florida: John Wiley & Sons.
- Sulastri, & Almurhan. (2019). Konflik peran ganda terhadap tingkat stress kerja polisi wanita di polres lampung utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 19-25.
- Sutanto, Amanda Alvita. (2018). *Hubungan antara optimisme dengan stres kerja pada karyawan lotte grosir solo* (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta) Diunduh dari <http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/57689/18/>
- Tulus, M. A. (1992). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. Malang: UB Press.

Widyasrini, Jati Uji Sekti. (2016). *Konflik peran ganda, coping stress dan dukungan sosial sebagai prediktor kesejahteraan hidup pada perawat* (Tesis, Program Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta) Diunduh dari <http://v2.eprints.ums.ac.id/archive/etd/45308/6/3>